

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Studi kasus pada karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Depo

¹Vidita Dwi Utami ²Hemmy Fauzan

Email: 1viditami9@gmail.com 2hemmy.fauzan@uinjkt.ac.id

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Abstract: *This study aims to see and analyze the Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. The data used in this study are primary data and secondary data, the analysis method used in this study is path analysis with IBM SPSS 26 application software. Sampling in this study used a non-probability sampling technique with a saturated sample method. The number of samples in this study was 110 employees. Measurement in the questionnaire using a 5-item Likert scale. The results of this study indicate Workload does not have a significant effect on job satisfaction, Work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction, Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, Workload does not have an effect and is not significant on employee performance, Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, Workload does not affect Employee Performance through Job Satisfaction, Work Discipline affects Employee Performance through Job Satisfaction.*

Keywords: Workload, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. Data yang dipakai pada penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder, metode analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis) dengan software aplikasi IBM SPSS 26. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 110 karyawan. Pengukuran dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 butir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan Belanja online kini telah menjadi tren global yang tumbuh sangat pesat, termasuk di Indonesia. Perkembangan ini didorong oleh kemajuan teknologi internet yang makin cepat dan mudah diakses. Selain itu, perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin bergantung pada teknologi digital untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari juga turut mempengaruhi. Dengan kemajuan teknologi informasi dan meluasnya akses internet, orang-orang kini bisa berbelanja berbagai macam produk dari kebutuhan sehari-hari hingga barang elektronik secara praktis tanpa perlu keluar rumah.

Menurut CNBC Indonesia, nilai penjualan online di Indonesia tercatat mencapai Rp 851 triliun pada tahun 2022. Lalu menurut laporan dari firma riset We Are Social menyebutkan bahwa sebanyak 178,9 juta orang Indonesia melakukan belanja online sepanjang tahun 2022 hingga awal 2023. Jumlah ini meningkat sebesar 12,8% dibandingkan tahun sebelumnya.

Berdasarkan laporan terbaru dari We Are Social per Januari 2024, sekitar 56,1% pengguna internet di seluruh dunia berbelanja online setidaknya sekali dalam seminggu. Jika dilihat per negara, Thailand menempati posisi teratas dengan 66,9% pengguna internetnya rutin belanja online tiap pekan. Di urutan berikutnya ada Korea Selatan dengan angka 65,8%. Negara lain yang juga mencatat persentase tinggi termasuk Turki, Uni Emirat Arab, Meksiko, Malaysia, China, dan Inggris. Sementara itu, Indonesia berada di posisi kesembilan bersama India, dengan masing-masing 59,3% pengguna internet yang berbelanja online setiap minggu.

Dalam hal ini, perusahaan jasa pengiriman memegang peran penting sebagai jembatan antara penjual dan pembeli. Salah satu perusahaan ekspedisi terbesar dan paling berpengaruh di Indonesia adalah PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). JNE telah berkembang menjadi salah satu penyedia layanan logistik terkemuka yang mendukung pengiriman barang dalam skala lokal maupun nasional. Cabang Utama PT JNE di Kota Depok merupakan salah satu unit operasional yang strategis, mengingat posisi geografisnya yang dekat dengan ibu kota serta tingginya aktivitas e-commerce di kawasan tersebut.

Untuk memenuhi permintaan pelanggan yang terus meningkat dan tetap mampu bersaing dengan perusahaan sejenis, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut (Armstrong, M , 2023:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang berfokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset terpenting dalam suatu organisasi melalui penerapan strategi yang tepat dan konsisten.

Untuk bisa bersaing, perusahaan tentu membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas. Dikutip dari databoks.katadata.id (2021) Indonesia mengalami penurunan kualitas pekerjaan di Indonesia, hal ini diakibatkan oleh pandemi COVID-19. Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan Kondisi Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) sebesar 43,78% pada bulan Agustus 2020 mengalami penurunan 20,7% dari 55,23% pada bulan Agustus 2019. Jika dibandingkan dengan bulan Februari mengalami penurunan sebesar 20,7% dari 52,79% pada bulan Februari 2020 menjadi 44,54% pada bulan Februari 2021. IKP memiliki peran penting dalam menentukan kinerja dan saling memiliki hubungan dalam mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) menyatakan bahwa kinerja SDM dari karyawannya belum sesuai dengan harapan dan ekspektasi yang diharapkan. Dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Tahun 2023

Predikat Penilaian Kerja	Nilai Kerja Berdasarkan Ketercapaian Target dan Kesesuaian Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
Sangat Baik	86% - 100%	20	18,18%
Baik	70% - 85%	55	50%
Cukup	55% - 69%	35	31,82%
Kurang	< 55 %	0	0%

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa 20 karyawan berada dalam kategori sangat baik, 55 karyawan termasuk dalam kategori baik, 35 orang masuk kategori cukup, dan tidak ada yang berada pada kategori kurang. Dari hasil wawancara peneliti dengan pihak HRD, diketahui bahwa secara umum kinerja karyawan masih belum sepenuhnya memuaskan dan masih perlu ditingkatkan, karena sebagian besar belum mencapai tingkat kinerja yang masuk kategori sangat baik.

Lalu peneliti menemukan masalah lain terkait komplain pengiriman yang terlambat dan juga kerusakan pada barang yang diantarkan. Adapun data komplain dari konsumen terhadap PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Depok, sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data Komplain Konsumen pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Depok Periode 2022-2023

Indikator Kasus	2022	2023
Waktu pengiriman barang	75 kasus	87 kasus
Kondisi barang	46 kasus	41 kasus

Sumber: Data sekunder PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir

Berdasarkan data pada tabel 1.2 terlihat bahwa cukup banyak pelanggan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yang merasa kecewa dengan layanan yang diberikan. Pada tahun 2022, tercatat 75 keluhan terkait keterlambatan pengiriman dan 46 keluhan mengenai kondisi barang. Sementara itu, di tahun berikutnya, jumlah keluhan atas keterlambatan meningkat menjadi 87 kasus, dan keluhan terkait kondisi barang sedikit menurun menjadi 41 kasus. Data ini mencerminkan masih adanya kurangnya tanggung jawab dari sebagian karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Vanchapo, 2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berat dapat berdampak pada kurang maksimalnya kinerja para pekerja, termasuk karyawan di industri ekspedisi seperti JNE Depok.

Pada hari-hari normal, setiap kurir biasanya ditargetkan untuk mengantarkan sekitar 100 hingga 150 paket ke konsumen. Namun, saat momen khusus seperti diskon

besar-besaran di marketplace pada tanggal kembar atau flash sale, jumlah paket yang masuk bisa meningkat drastis hingga 3–4 kali lipat, mencapai 400 hingga 450 paket.

Walaupun dari pihak manajemen JNE sendiri sudah menambahkan beberapa armada dan tenaga kerja tetapi hal tersebut masih belum maksimal untuk mencapai target.

Lalu dari hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD serta karyawan PT JNE Depok juga ditemukan masalah pada saat akhir bulan yaitu karyawan pada bagian keuangan harus bekerja lembur untuk mengerjakan tutup buku bulanan. Terdapat permasalahan lain pada waktu bekerja karyawan, mereka harus bekerja selama 6 hari dalam seminggu dengan 8 jam kerja, hal tersebut tidak sesuai dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat dua ketentuan jam kerja yaitu Total 7 jam kerja per hari atau 40 jam per minggu, dengan hak istirahat mingguan selama 1 hari dan total 8 jam kerja per hari atau 40 jam per minggu, dengan hak istirahat mingguan selama 2 hari.

Lalu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dibahas dalam penelitian ini adalah kedisiplinan dalam bekerja. Menurut (Mangkunegara, 2017:130) disiplin kerja bisa diartikan sebagai bagian dari manajemen yang bertujuan memperkuat pedoman dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2020:94), tingkat kedisiplinan karyawan dapat terlihat dari beberapa hal, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, kesesuaian dalam memakai atribut kerja yang telah ditentukan, serta kepatuhan terhadap SOP (Standar Operasional Perusahaan).

Waktu kerja di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Depok pada hari Senin-Jum'at jam 08.00-00.00 sedangkan di hari sabtu dari jam 08.00-23.00 dan pada hari minggu dari jam 08.00-22.00. Salah satu masalah yang mencolok adalah masih banyak karyawan yang datang terlambat, melebihi pukul 08.00 atau 16.00 pada shift kedua, padahal jadwal kerja sudah ditentukan. Temuan ini diperkuat oleh data yang diperoleh serta hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 1.3
Data Karyawan Yang Terlambat

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Jumlah Seluruh Karyawan	Persentase
Januari	40	110	36,58%
Februari	29	110	29,87%
Maret	35	110	33,53%
April	43	110	39,09%
Mei	23	110	20,91%
Juni	33	110	30%
Juli	38	110	34,55%
Agustus	29	110	29,87%
September	20	110	18,18%
Oktober	40	110	36,58%
November	15	110	13,64%
Desember	38	110	35,36%
		Rata-rata	29,85%

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 terlihat bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat masih cukup tinggi. Tingkat keterlambatan paling banyak terjadi di bulan April, sementara jumlah terendah tercatat di bulan November.

Selain itu, terkadang ada karyawan JNE yang tidak menjalankan aturan berpakaian sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, seperti tidak mengenakan seragam resmi dan ID card saat bekerja terutama pada kurir dan bagian gudang. Walaupun JNE sudah menetapkan pedoman yang jelas mengenai pakaian dan penampilan karyawan, masih ditemukan beberapa karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan tersebut dalam kesehariannya.

Seperti halnya faktor lain, kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Hendrawijaya & Rizal, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan seseorang saat menjalankan pekerjaannya. Setiap individu memiliki pandangan yang berbeda tentang kepuasan kerja, tergantung pada apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan atau keinginan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT JNE Cabang Utama Depok, diketahui bahwa para karyawan menjalankan tugas yang sama secara berulang dalam jangka waktu yang lama. Kondisi ini mengakibatkan minimnya peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, serta menimbulkan rasa jenuh akibat pekerjaan yang bersifat monoton. Keadaan tersebut berisiko menurunkan minat dan motivasi kerja. Selain itu, masih ditemukan kendala dalam hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan PT JNE Cabang Utama Depok. Dalam wawancara tersebut, terungkap bahwa sebagian karyawan cenderung merasa bosan saat bekerja dan mengalami kesulitan dalam menjalin komunikasi dan interaksi dengan rekan kerja mereka. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap suasana kerja secara keseluruhan. Hubungan yang kurang harmonis antar karyawan berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan menurunkan tingkat produktivitas. Selain itu, minimnya inisiatif untuk mendengarkan pendapat rekan, kurangnya rasa saling percaya, serta ketidakmampuan dalam menyikapi perbedaan pendapat menjadi faktor yang menghambat efektivitas kerja sama tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2017:2) Manajemen merupakan suatu ilmu atau seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efektif dan juga efisien, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Armstrong, M, 2023:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang berfokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset terpenting dalam suatu organisasi melalui penerapan strategi yang tepat dan konsisten. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi, baik secara perorangan maupun dalam tim, mampu memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

Beban Kerja

Menurut (Vanchapo, 2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2020:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi".

Dari pengertian tersebut, bisa dipahami bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang mengikuti aturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Jika aturan itu dilanggar, maka akan ada sanksi yang diberikan.

Kinerja Karyawan

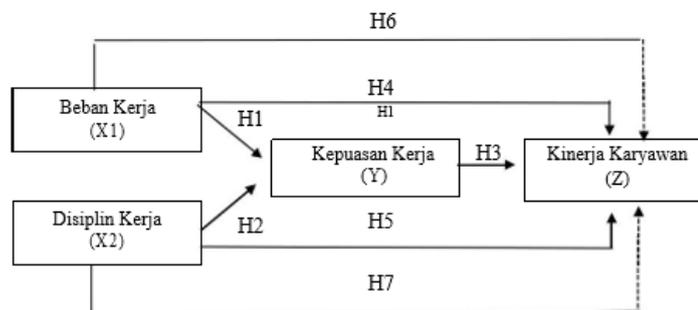
Menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2020:75) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaannya sendiri.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, dapat dirumuskan pengembangan hipotesis yang menjadi dugaan sementara yaitu.

H1 : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

H3 : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H4 : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

H5 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H6 : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H7 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT JNE Cabang Utama Depok, dengan waktu penelitian dilakukan mulai bulan Desember 2024 s/d Juni 2025. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT JNE Cabang Utama Depok yang berjumlah 110 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Non-Probability Sampling dengan pendekatan sampel jenuh, yaitu dengan memasukkan semua anggota populasi ke dalam

sampel penelitian tanpa terkecuali. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 110 karyawan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif, yaitu dengan mengubah data-data penelitian ke dalam bentuk kuantitatif agar dapat menghasilkan informasi yang relevan dan dibutuhkan dalam penelitian, dengan bantuan *software* SPSS versi 26.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), yang berfungsi untuk menganalisis model jalur yang telah dirumuskan. Menurut (Ghozali, 2021:86) analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel yang telah ditentukan berdasarkan teori. Penelitian ini menggunakan analisis jalur karena melibatkan variabel *intervening*, sehingga diperlukan pengujian hubungan kausal baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dari variabel penelitian, yaitu Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Penjelasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	110	48.00	96.00	78.34 55	7.70254
Disiplin Kerja	110	34.00	70.00	51.94 55	6.98470
Kepuasan Kerja	110	44.00	91.00	64.31 82	8.72719
Kinerja Karyawan	110	44.00	83.00	58.56 36	7.26753
Valid N (listwise)	110				

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Menurut hasil pengolahan yang terdapat pada tabel menjelaskan bahwasanya pada variabel Beban Kerja (X1) memiliki jawaban minimum responden sejumlah 48 serta maksimum sejumlah 96, dengan rata – rata sejumlah 78,35 serta standar deviasi 7,7. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki jawaban minimum responden sejumlah 34 responden dan maksimum 70, dengan rata – rata 51,95 dan standar deviasi 6,98. Variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki jawaban minimum 44 dan maksimum 91, dengan rata – rata 64,32 dan standar deviasi sejumlah 8,73. Variabel Kinerja Karyawan (Z) memiliki nilai minimum 44 dan nilai maksimum 83, dengan nilai rata-rata sebesar 58,56 dan standar deviasi sebesar 7,27/

Kualitas data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk untuk menghitung valid atau tidaknya instrumen penelitian yang digunakan. (Ghozali, 2021:51). Dengan menggunakan derajat kebebasan ($df = n-2$, $\alpha = 0,05$, nilai r estimasi dan nilai r tabel dibandingkan untuk mengetahui uji validitas. Dalam penelitian ini semua instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021:45), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha (α). Semua Variabel dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

Asumsi klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2021:161) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan analisis Probability Plot dan perhitungannya dilakukan dengan rumus Kolmogorov-Smirnov. Untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, dilihat dari nilai signifikansi (2-tailed) pada residual, baik dari hasil perhitungan asymptotic maupun Monte Carlo. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka data tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini Berdasarkan uji normalitas Kolmoogrov Smirnov (2-tailed) Monte carlo model regresi pada penelitian ini terdistribusi normal

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Hermawan (2023:115), koefisien korelasi merupakan ukuran kekuatan hubungan antar variabel dan arah antar hubungan tersebut.

Tabel 4.2

Uji Koefisien Korelasi

		Correlations			
		Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.607**	.559**	.577**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.607**	1	.804**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.559**	.804**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.577**	.814**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output pada di atas, semua variabel memiliki nilai signifikansi < 0,05 atau 5% yang berarti semua variabel saling berhubungan.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2021:97) analisis determinasi (R²) berfungsi untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen

Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktur 1

		Model Summary		
		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
Model	R Square			
1	.809	.648	5.17815	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil output tabel Koefisien Determinasi Struktur 1 di atas nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,654 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,648. Artinya pengaruh variabel beban kerja dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja

sebesar 64,8% dan 35,2% lainnya dipengaruhi faktor dan variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktur 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.755	3.59771

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan hasil output tabel Koefisien Determinasi Struktur 2 di atas nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,762 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,755. Artinya pengaruh variabel beban kerja dan disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan sebesar 75,5% dan 24,5% lainnya dipengaruhi faktor dan variabel lain diluar variabel penelitian ini.

3. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2021:98) Uji F digunakan untuk menilai apakah secara bersamaan variabel-variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini berbeda dengan pengujian parsial yang hanya fokus pada pengaruh individual variabel independen. Uji F ini dikenal sebagai uji signifikansi keseluruhan untuk mengetahui apakah model regresi yang diamati memiliki hubungan yang signifikan secara statistik. Hasil perhitungan uji F dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji F Persamaan Struktur 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5432.844	2	2716.422	101.309	.000 ^b
	Residual	2869.020	107	26.813		
	Total	8301.864	109			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan tabel 4.24 di atas yang merupakan hasil uji F pada persamaan Struktur 1, kemudian dengan mencari F tabel dengan rumus $F_{tabel} = F(K; n-K)$ dan diketahui F tabel 2; (110-2), yaitu $F_{Tabel} (2; 108) = 3,08$ maka dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 101,3 > f_{tabel} 3,08$. Kemudian, hasil nilai $sig. 0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan berdasarkan hasil output SPSS di atas.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Beban Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.6 Hasil Uji F Persamaan Struktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4385.040	3	1461.680	112.927	.000 ^b
	Residual	1372.015	106	12.944		
	Total	5757.055	109			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.25 di atas yang merupakan hasil uji F pada persamaan Struktur 2, kemudian dengan mencari F tabel dengan rumus $F_{tabel} = F(K; n-K)$ dan diketahui $F_{tabel} = 3; (110-3)$, yaitu $F_{tabel} (3; 107) = 2,69$, maka dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 112,9 > f_{tabel} 2,69$. Kemudian, hasil nilai $sig. 0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa bahwa terdapat pengaruh secara simultan berdasarkan hasil output SPSS di atas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z).

4. Uji t (Parsial)

Tabel 4.7 Hasil Uji t Persamaan Struktur 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.572	5.130		1.281	.203		
	Beban Kerja	.128	.081	.113	1.576	.118	.632	1.583
	Disiplin Kerja	.919	.089	.736	10.289	.000	.632	1.583

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan hasil uji t pada persamaan struktur 1. Dalam mencari nilai t tabel, perlu mencari terlebih dahulu nilai degree of freedom menggunakan rumus $df = n-2$, yaitu $df = 110-2 = 108$. Maka $t = (0,05;108) = 1,659$.

Tabel 4.8 Hasil Uji t Persamaan Struktur 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.387	3.591		1.779	.078		
	Beban Kerja	.071	.057	.075	1.239	.218	.618	1.619
	Disiplin Kerja	.379	.088	.364	4.325	.000	.318	3.148
	Kepuasan kerja	.420	.067	.504	6.246	.000	.346	2.894

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.8 di atas yang merupakan hasil uji t pada persamaan struktur 2. Dalam mencari nilai t tabel, perlu mencari terlebih dahulu nilai degree of freedom menggunakan rumus $df = n-2$, yaitu $df = 110-2 = 108$. Maka $t = (0,05;108) = 1,659$.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji t untuk variabel beban kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan probabilitas Sig. 0,118 > 0,05 dan t hitung 1,576 < t tabel 1,659. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis Ha ditolak dan Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh secara parsial signifikan antara beban kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anik Hermingsih, dkk (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji t untuk variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan probabilitas Sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung 10,289 > t tabel 1,659. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti, bahwa semakin disiplin karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmi, dkk (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji t untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) menunjukkan probabilitas Sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung 6,246 > t tabel 1,659. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santi Octavianti dan Yeni Setian (2023); Adrian Novrizal Hilmi (2023) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji t untuk variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (z) menunjukkan probabilitas Sig. 0,218 > 0,05 dan t hitung 1,239 < t tabel 1,659. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis H0 diterima dan Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti meningkat atau menurunnya Beban Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh silvia, dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji t untuk variable Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (z) menunjukkan probabilitas Sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung 4,325 > t tabel 1,659. Hasil tersebut menunjukkan hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin disiplin karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilmawan et al., (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y)

Nilai t hitung $1,35342 < t$ tabel $1,659$ dengan tingkat signifikansi $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara beban kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisnandiyanto, dkk (2025) bahwa kepuasan kerja tidak memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y)

Nilai t hitung $5,47923 > t$ tabel $1,659$ dengan tingkat signifikansi $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tubagus dkk, 2024) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT JNE. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian menggunakan metode analisis jalur (path analysis), maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau.
- Agagis, T. A., Junaidi, R., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 15(1).

- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice : A Guide To The Theory And Practice Of People Management*, 16.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Bangun, D. K., & Romy, E. (2024). The Effect Of Workload And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Higher Education Service Institutions In Region I. In *Proceeding International Conference on Economic, Business, Management and Accounting* (Vol. 1, No. 1).
- Busyra, Y. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yurithosa Mitra Karya Padang. *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies*, 1(2), 199-208.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giwangkara, N. A., & Winarno, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Di Pt Pln (persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'ih. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Lisnandiyanto, S. W., Riono, S. B., Sucipto, H., & Indriyani, A. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus pada UD Udang Muncul Jaya Kabupaten Brebes). *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 139-158.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Nuryatin, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309.

- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Priyandi, R., Ginting, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Rahmi, J., Sari, M. W., & Sari, S. Y. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RS MADINA KOTA BUKITTINGGI. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(2), 5374-5393
- Robbins, s. P., & judge, t. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: salemba empat.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.\
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya, Bandung.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 76-81.
- Tentama, Fatwa, Pusparina Arum Rahmawati, dan Pipih Muhopilah. (2019). The Effect and Implications Of Work Stress And Workload On JobSatisfaction. *International Journal of Scientific & Technology*, Vol.8, No.11, pp: 2498-2502.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.